



# Pravilnik o radu udruga



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda.

Organizaciju radionice je sufinancirala Europska unija u okviru Operativnog programa: Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. iz Europskog socijalnog fonda u iznosu od 437.194,00 HRK(371.615,53 HRK iz proračuna EU + 65.579,21 HRK iz državnog proračuna). Kodni broj projekta: UP.04.2.1.11.0244  
Sadržaj prezentacije isključiva je odgovornost Udruge Institut Pula

# PRAVILNIK O RADU

Pravilnikom o radu uređuju se:

- uvjeti rada,
- skapanje i raskidanje ugovora o radu, prava i obveze poslodavca i radnika,
- plaće,
- organizacija rada,
- novčane naknade radnika,
- trajanje godišnjih odmora,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika,
- mjere zaštite od diskriminacije te druga važna pitanja u svezi s radom.

# SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

- Dio Pravilnika je **sistematizacija radnih mjesta** kojom su utvrđena radna mjesta, uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa na pojedinom radnom mjestu, te ostali posebni uvjeti.
- **Sistematizaciju radnih mjesta donosi Upravni odbor** početkom svake kalendarske godine u skladu sa programima i projektima koje udruga provodi.
- Minimalan broj i vrsta izvršitelja koji rade u neposrednom radu s korisnicima određen je prema broju i potrebama korisnika, vrstama usluga i aktivnostima te načinu njihova provođenja i odobrenim projektima.

## NA KOGA SE PRAVILNIK PRIMJENUJE?

- Odredbe Pravilnika primjenjuju se **na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu** na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom.
- Odredbe Pravilnika se primjenjuju i **na osobe zaposlene na temelju ugovora o djelu te na prava i obveze vanjskih suradnika** udruge.
- Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu povoljnije uređeni ugovorom o radu ili zasebnim ugovorom.

## KOJA SU TEMELJNA PRAVA I OBAVEZE RADNIKA I POSLODAVCA?

- Prilikom stupanja radnika na rad, **Upravni odbor ili ovlaštena osoba Udruge dužna je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, te organizacijom rada i zaštite na radu.**
- Radnik je obvezan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ovlaštene osobe Poslodavca.
- Radnik je obvezan čuvati poslovnu i profesionalnu tajnu zbog čijeg bi odavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za interese Udruge kao poslodavca i njezinih korisnika i članova.

**MOŽETE NAVESTI DODATNA PRAVA I OBAVEZE RADNIKA I  
POSLODAVCA?**

## KOJA SU TEMELJNA PRAVA I OBAVEZE RADNIKA I POSLODAVCA?

- Odavanje poslovne tajne se smatra težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.
- Poslodavac je dužan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- Poslodavac ima prava pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.
- Poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

# ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

- U sklopu pravilnika obavezno uključiti članke koji se odnose na:
  1. SKLAPANJE UGOVORA O RADU
  2. TRAJANJE UGOVORA O RADU
  3. PROBNI RAD
  4. SKLAPANJE UGOVORA O DJELU (navesti u kojim slučajevima to je prihvatljivo)
  5. IZVANREDNI OTKAZ O RADU

# RADNO VRIJEME

- U sklopu pravilnika obavezno uključiti članke koji se odnose na:
  1. PUNO I NEPUNO RADNO VRIJEME
  2. RASPORED RADNOG VREMENA
  3. PREKOVREMENI RAD
  4. ODMORI I DOPUSTI (stanka, dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor, razmjerni dio godišnjeg odmora, utvrđivanje godišnjeg odmora, naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora,
  5. PLAĆENI I NEPLAĆENI DOPUST



## PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMITCI

- **Osnovna plaća** radnika određuje se temeljem **ugovora o radu, složenosti poslova i radnih zadataka.**
- Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom koji je određen Zakonom kao neradni, **radnik ima pravo na povećanu plaću.**
- Radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno čl.95. Zakona o radu (npr. za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, privremene spriječenosti za rad...)

# PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMITCI – OSTALE ISPLATE

- Materijalna prava radnika:
  - Troškovi prijevoza na posao
  - Službeni put
  - Upotreba privatnog automobila u službene svrhe
- Druga materijalna davanja
  - Solidarne pomoći zbog smrti radnika ili nastanka teškog invaliditeta, te smrti uže člana obitelji (supružnika, djeteta, roditelja)
  - Dar za djecu,
  - Božićnica,
  - Jubilarne nagrade

*Mogu se isplatiti temeljem Odluke koju donosi Upravni odbor u skladu s proračunskim mogućnostima Udruge.*

# PRESTANAK RADNOG ODNOSA

- Ugovor o radu može prestati na bilo koji način utvrđen člankom 112. Zakonom o radu:
  - smrću radnika
  - smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca
  - pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
  - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
  - kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
  - sporazumom radnika i poslodavca
  - dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
  - Otkazom
  - odlukom nadležnog suda.

# PRESTANAK RADNOG ODNOSA

- Sporazum prestanka ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Zahtjev za sporazumni raskid ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.
- Ugovor o radu mogu otkazati i radnik i Poslodavac na način propisan Zakonom o radu
- Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog

**NAVEDITE OPRAVDANE RAZLOGE ZA OTKAZIVANJE UGOVORA O RADU**

## REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog organizacijskih ili tehničkih razloga ( poslovno uvjetovani otkaz ),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti ( osobno uvjetovani otkaz ),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa ( otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu ( otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ).

# REDOVITI I IZVAREdni OTKAZ RADNIKA

- **Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok** utvrđen odredbama Zakona o radu, Ugovorom o radu i Pravilnikom, ne navodeći za to razlog.
- U slučaju kada Radnik daje otkaz, **dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od xx dana**, osim ako s Poslodavcem ne postigne drugačiji sporazum.
- Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka ( izvanredni otkaz ), zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- **Otkaz mora biti u pisanom obliku.**

# ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

- Poslodavac je **dužan upoznati radnika s opasnostima posla** koji radnik obavlja.
- Poslodavac je ***dužan osposobiti radnika za rad*** na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- Poslodavac se **obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika** u svakom obliku povezanom s radom, sprječavati nastanak eventualne opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.
- Poslodavac će provoditi normativne, edukacijske i organizacijske programe iz zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja radnika, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

# ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

- **Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima** o evidencijama u području rada zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti.
- **Osobne podatke o radnicima može prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno Zakonom** i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, samo poslodavac i radnik kojeg ovlasti poslodavac.
- Radnik ima pravo u **svakom trenutku tražiti i dobiti uvid u zbirku osobnih podataka koji se na njega odnose**, koja se kod poslodavca vodi u papirnatom i / ili elektronskom obliku.
- Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.



# ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

- Poslodavac će štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemirivanju niti bilo kojem obliku diskriminacije te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.
- O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja sastavlja se zapisnik koji potpisuje Poslodavac ili Etičko povjerenstvo i sudionik o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.
- Ako poslodavac ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

# ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

- Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od saznanja za povredu prava podnijeti Upravnom odboru Udruge prigovor ili zahtjev za ostvarivanje toga prava.
- O navedenom zahtjevu Upravni odbor Udruge dužan je odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

## DOSTAVA

- Obavješćavanje radnika obavlja se putem **oglasne ploče, elektroničke pošte**, putem neposredno nadređene osobe i na drugim radnicima dostupan način.
- Dostavljanje pisanih odluka Poslodavca obavlja se neposrednim uručivanjem radniku na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta, preporučeno ili preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga na adresu prebivališta ili adresu koju je radnik prijavio za dostavu pošte.
- U slučaju nastanka bilo kakvih problema u svezi s dostavom preporučene pošiljke radniku, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o parničnom postupku

## NAKNADA ŠTETE

- Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom je prouzročio štetu, dužan je nastalu štetu nadoknaditi Poslodavcu.
- Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- Postupak u svezi utvrđivanja i naplate štete vodi osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.

# ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

- Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti Udruge te ne smije osnovati udругu iste djelatnosti na području djelovanja Udruge.
- Ako radnik postupi protivno navedenoj zabrani, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim na njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.